





# ผลการดำเนินงานตามแผนงานบริหาร และพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2566



# ผลการดำเนินงานตามแผนงานบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี 2566

กิจกรรม / กิจกรรมย่อย	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2566	งบประมาณ / ค่าใช้จ่าย
<b>1. ความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path)</b> ระยะเวลาดำเนินงาน 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2566			
1.1 จัดทำ Leadership Development Roadmap เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำสำหรับพนักงานทุกตำแหน่ง (งานต่อเนื่องจากปี 2565)	มี Leadership Development Roadmap เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้นำสำหรับพนักงานทุกตำแหน่ง	<b>จัดทำ Leadership Development Roadmap</b> เพื่อเป็นแนวทางในการพนักงานทุกตำแหน่ง (เจ้าหน้าที่ – รองเลขาธิการ) แล้วเสร็จในเดือนมีนาคม 2566	<ul style="list-style-type: none"> <li>• งบประมาณ: 1 ล้านบาท</li> <li>• ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น: 1 ล้านบาท</li> </ul>
1.2 ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะผู้นำให้กับพนักงานตาม Leadership Development Roadmap	พัฒนาสมรรถนะผู้นำให้กับพนักงานในกลุ่มบริหารระดับต้น กลุ่มบริหารระดับกลาง และกลุ่มผู้บริหารระดับสูง	<p>1) <b>จัดโครงการฝึกอบรม “Mini MBA” สำหรับกลุ่มผู้บริหารระดับต้น – ระดับกลาง</b> (ผู้ช่วยผู้จัดการ – ผู้อำนวยการ) จำนวน 33 คน ระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน ถึง วันที่ 31 สิงหาคม 2566</p>   <p>2) <b>จัดโครงการฝึกอบรม “Development of Leadership Skills for Future Leaders” สำหรับกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง</b> (ผู้อำนวยการ – ผู้อำนวยการอาวุโส) จำนวน 9 คน ระหว่างวันที่ 13 กันยายน ถึง วันที่ 29 พฤศจิกายน 2566</p>   <p>2) <b>จัดสัมมนา GPF Future Outlook สำหรับกลุ่มผู้บริหารระดับสูง</b> (ผู้ช่วยเลขาธิการ รองเลขาธิการ และเลขาธิการ) และผู้อำนวยการอาวุโส จำนวน 11 คน เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2566</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• งบประมาณ 2.91 ล้านบาท</li> <li>• ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น 2.58 ล้านบาท</li> </ul>



# ผลการดำเนินงานตามแผนงานบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี 2566

กิจกรรม / กิจกรรมย่อย	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2566	งบประมาณ / ค่าใช้จ่าย
<b>2. การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) ระยะเวลาดำเนินงาน 1 มกราคม – 31 ธันวาคม 2566</b>			
<p>2.1 ทบทวนรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่ง</p> <p>2.2 จัดทำแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง</p> <p>2.3 พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งตามแผนการพัฒนา (งานต่อเนื่องจากปี 2565)</p>	<p>1) ทบทวนและคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งแล้วเสร็จ</p> <p>2) จัดทำแผนการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งรายบุคคล (IDP) ให้กับผู้สืบทอดตำแหน่งทุกคน</p> <p>3) ผู้สืบทอดตำแหน่งทุกคนได้รับการตามแผนพัฒนา <math>\geq 85\%</math></p>	<p>1) ผู้บังคับบัญชาทำการประเมินสมรรถนะของกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (ดำเนินงานต่อเนื่องจากปี 2565) จำนวน 28 คน</p> <p>2) ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลสรุปผลการพัฒนาและการประเมินกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งประจำปี 2565 จำนวน 28 คน เสนอที่ประชุม HR Committee</p> <p>3) จัดทำระบบฐานข้อมูลการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งแล้วเสร็จ เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2566</p> <p>4) ที่ประชุม HR Committee ทบทวนและอนุมัติรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่งประจำปี 2566 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566 จำนวน 15 คน</p> <p>5) จัดทำแผนการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งรายบุคคล (IDP) ให้กับผู้สืบทอดตำแหน่งประจำปี 2566 จำนวน 15 คน แล้วเสร็จเมื่อ 31 มีนาคม 2566</p> <p>6) ดำเนินการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งตามแผนการพัฒนา และติดตามความคืบหน้าของการพัฒนารายไตรมาส</p> <p>7) ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลสรุปผลการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งประจำปี 2566 จำนวน 15 คน เสนอที่ประชุม HR Committee</p> <p>8) ผู้สืบทอดตำแหน่งทุกคนได้รับการตามแผนพัฒนารายบุคคลประจำปี 2566 เท่ากับ 100%</p>	<p>- ไม่มี -</p>

# ผลการดำเนินงานตามแผนงานบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี 2566

กิจกรรม / กิจกรรมย่อย	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานปี 2566	งบประมาณ / ค่าใช้จ่าย
<b>3. วัฒนธรรมองค์กร In GPF We TRUST</b> ระยะเวลาดำเนินงาน 1 มกราคม – 30 พฤศจิกายน 2566			
<p>3.1 สื่อสารและจัดกิจกรรมสร้างการรับรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>3.3 พัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) (งานต่อเนื่องจากปี 2565)</p>	<p>1) ความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร In GPF We TRUST</p> <p>2) พนักงานรับรู้และความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร In GPF We TRUST</p>	<p>1) ดำเนินการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร In GPF We TRUST อย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางการสื่อสารภายในต่าง ๆ ได้แก่ Web Portal, Line, e-mail และบอร์ดประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร</p> <p>2) จัดกิจกรรม Team Building “Proud to be GPF” เมื่อวันที่ 9 – 10 กันยายน 2566 มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 188 คน</p>  <p>3) จัดกิจกรรมสื่อสารสร้างการรับรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร In GPF We TRUST ในงาน GPF Haus เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2566 มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 220 คน</p> <p>4) จัดสัมมนาผู้บริหารให้ทำหน้าที่ Change Agent ในการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร In GPF We TRUST โดยเป็นส่วนหนึ่งของโครงการฝึกอบรม Development of Leadership Skills for Future Leaders เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2566</p> <p>5) สื่อสารวัฒนธรรมองค์กร In GPF We TRUST ผ่านกิจกรรมปฐมนิเทศให้กับพนักงานใหม่ มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 23 คน</p> <p>6) คะแนนการประเมิน Employee Engagement หัวข้อ Culture/Core Values ปี 2566 เท่ากับ 85% เพิ่มขึ้นจากปี 2565 (80%) เท่ากับ 5%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• งบประมาณ 1.25 ล้านบาท</li> <li>• ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง 1.0176 ล้านบาท</li> </ul>

# ผลการดำเนินงานตามแผนงานบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี 2566

กิจกรรม / กิจกรรมย่อย	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงานประจำปี 2566	งบประมาณ / ค่าใช้จ่าย
<b>4. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement)</b> ระยะเวลาดำเนินงาน 1 มกราคม – 30 พฤศจิกายน 2566			
<p>4.1 วิเคราะห์ผลการสำรวจและจัดทำแผนงานเพิ่มระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรประจำปี 2566</p> <p>4.2 ดำเนินงานตามแผนงานเพิ่มระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (งานต่อเนื่องจากปี 2565)</p>	<p>คะแนนการสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร &gt; 68%</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ที่ปรึกษาจากบริษัท คินเซนทริก (ประเทศไทย) จำกัด นำเสนอผลการสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรปี 2565 ต่อที่ประชุม HR Committee เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2566</li> <li>ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลวิเคราะห์ผลการสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรปี 2565 และนำเสนอต่อที่ประชุม HR Committee วันที่ 13 มีนาคม 2566</li> <li>จัดทำแผนงานเพิ่มระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรประจำปี 2566 โดยมุ่งเน้นการเพิ่มระดับคะแนน Engagement 3 ด้าน (Key Focus Area) ได้แก่ การจัดการบุคลากร (Talent &amp; Staffing) โครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากร (Enabling Infrastructure) และ ผู้บริหารระดับสูง (Senior Leadership)</li> <li>จัดกิจกรรม GPF Haus : Employee Engagement Day เพื่อสื่อสารผลการดำเนินงานตามแผนเพิ่มระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2566 มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 220 คน</li> </ol> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">   </div> <ol style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดย บริษัท คินเซนทริก (ประเทศไทย) จำกัด ระหว่างวันที่ 21 - 31 ตุลาคม 2566 มีพนักงานเข้าร่วมทำแบบสำรวจร้อยละ 98</li> <li>คะแนนการสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เท่ากับ <b>74%</b> เพิ่มขึ้นจากคะแนนการสำรวจปี 2565 (64%) เท่ากับ 10%</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>งบประมาณ 1.25 ล้านบาท</li> <li>ค่าใช้จ่ายที่เกิดจริง 1.0206 บาท</li> </ul>

# ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ลำดับ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/แนวทางการจัดการ/
1	<p>การสื่อสารด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรมีความละเอียดอ่อน การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ต่อพนักงานไม่มีลักษณะตายตัว ขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถนำไปสู่ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน และทำให้ความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ตรงกัน</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ผู้บริหารระดับสูงได้มอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลนำตัวอย่างสถานการณ์ที่สามารถเกิดขึ้นได้ และแนวทางในการสื่อสารและให้ข้อมูลป้อนกลับมาจัดทำเป็นกรณีศึกษา</li> <li>2) นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มาดำเนินการจัดประชุมเพื่อระดมความเห็นผู้บังคับบัญชา และ กำหนดแนวทางการให้ข้อมูลป้อนกลับในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดเป็นมาตรฐานเดียวกัน</li> <li>3) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลติดตามรับฟังและให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารกลุ่มงานและผู้บริหารฝ่ายเป็นระยะ ๆ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ในเชิงบวก</li> </ol>
2	<p>การดำเนินการในเรื่องที่มีข้อมูลความละเอียดอ่อน (Sensitive) โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลอาจเกิด bias และมีโอกาสที่จะไม่ได้รับข้อมูลจริงจากพนักงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) สำนักงานฯ พิจารณาการทำงานร่วมกับที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อดำเนินการสำรวจความเห็นของพนักงานทุกระดับ เพื่อนำมาศึกษาวิเคราะห์ช่องว่าง (gap analysis) เพื่อจะได้จัดทำแผนพัฒนาปิดช่องว่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>2) สำนักงานฯ ทำการรวบรวม business requirement และกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกับที่ปรึกษา เพื่อให้มั่นใจว่าสำนักงานฯ จะมีแผนการพัฒนาสมรรถนะพนักงานในระยะยาวตอบโจทย์ความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และอยู่ภายใต้แนวคิด Trust Culture</li> </ol>

# สถิติด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2566



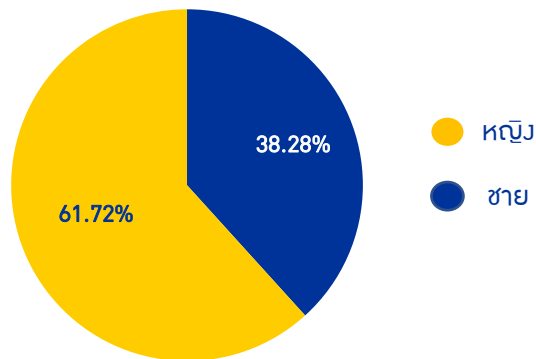
ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566

<b>พนักงานทั้งหมด</b>	<b>256</b>	<b>อัตรา</b>
รองเลขาธิการ	3	อัตรา
ผู้ช่วยเลขาธิการ	5	อัตรา
ผู้อำนวยการอาวุโสและผู้บริหารฝ่าย	4	อัตรา
ผู้อำนวยการและผู้บริหารฝ่าย	19	อัตรา
ผู้อำนวยการ	9	อัตรา
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	41	อัตรา
ผู้จัดการ	65	อัตรา
ผู้ช่วยผู้จัดการ	64	อัตรา
เจ้าหน้าที่อาวุโส	29	อัตรา
เจ้าหน้าที่	11	อัตรา
ลูกจ้างชั่วคราว	4	อัตรา

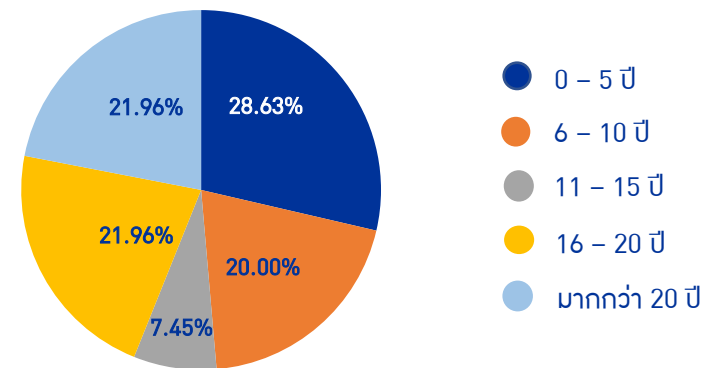
**อายุพนักงานเฉลี่ย 44 ปี**

**อายุงานเฉลี่ย 14 ปี**

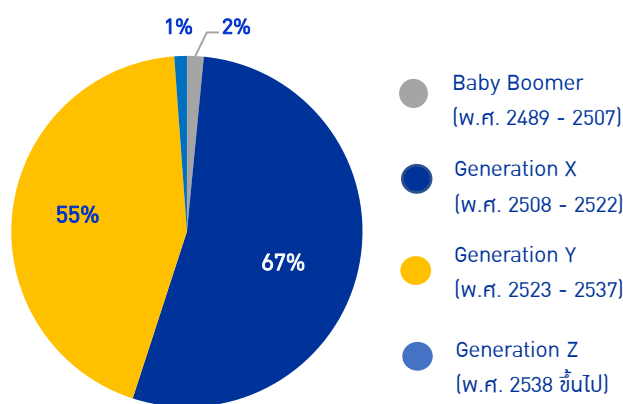
## ข้อมูลพนักงานแยกตามเพศ



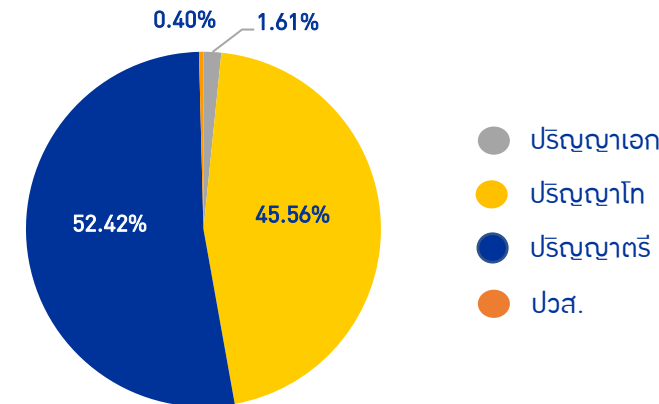
## ข้อมูลพนักงานแยกตามอายุการทำงาน



## ข้อมูลพนักงานแยกตาม Generation



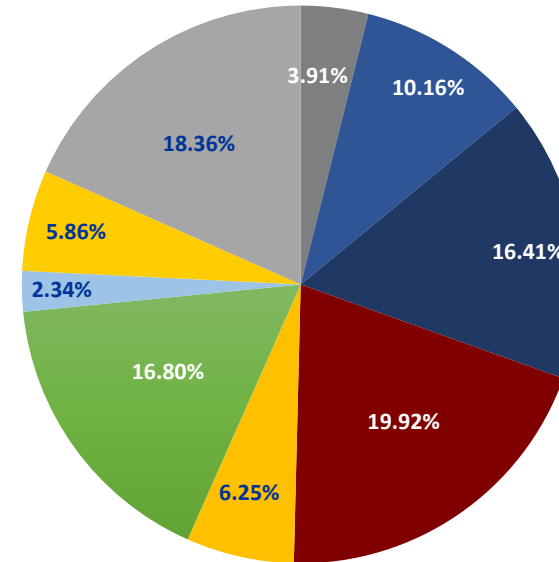
## ข้อมูลพนักงานแยกตามระดับการศึกษา





## พนักงานแยกตามหน่วยงาน

กลุ่มงานกลยุทธ์ลงทุนและบริหารจัดการกองทุน	26 อัตรา	10.16%
กลุ่มงานลงทุนและค่าตราสาร	15 อัตรา	5.86%
กลุ่มงานสมาชิกสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร	47 อัตรา	18.36%
กลุ่มงานบริหารความเสี่ยง	16 อัตรา	6.25%
กลุ่มงานยุทธศาสตร์องค์กรและการวิจัย	6 อัตรา	2.34%
กลุ่มงานปฏิบัติการ	43 อัตรา	16.80%
กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ	42 อัตรา	16.41%
กลุ่มงานบริหาร	51 อัตรา	19.92%
หน่วยงานขึ้นตรงเลขานุการ	10 อัตรา	3.91%



ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566

- กลุ่มงานกลยุทธ์ลงทุนและบริหารจัดการกองทุน
- กลุ่มงานลงทุนและค่าตราสาร
- กลุ่มงานสมาชิกสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร
- กลุ่มงานบริหารความเสี่ยง
- กลุ่มงานยุทธศาสตร์องค์กรและการวิจัย
- กลุ่มงานปฏิบัติการ
- กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- กลุ่มงานบริหาร
- หน่วยงานขึ้นตรงเลขานุการ

ประเภท	การดำเนินงาน
1 จัดฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน	<p>จัดอบรมหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) โครงการ Mini MBA เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน ถึง วันที่ 31 สิงหาคม 2566 มีผู้ร่วมหลักสูตรจำนวน 28 คน</li> <li>2) Data Analytics for Investment เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2566 มีผู้ร่วมหลักสูตรจำนวน 44 คน</li> <li>3) GPF Future Outlook เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2566 มีผู้ร่วมหลักสูตรจำนวน 11 คน</li> <li>4) โครงการ GPF Future Leader เมื่อวันที่ 13 กันยายน ถึง 29 พฤศจิกายน 2566 มีผู้ร่วมหลักสูตรจำนวน 9 คน</li> <li>5) จริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2566 มีผู้ร่วมหลักสูตรจำนวน 37 คน</li> <li>6) การอ่านผล HOGEN Assessment Report เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2566 มีผู้ร่วมหลักสูตรจำนวน 6 คน</li> </ol>
2 จัดบรรยายพิเศษ / Knowledge Sharing	<p>จัดบรรยายพิเศษหัวข้อดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ITA โดยทีม ป.ป.ช. เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2566 มีผู้เข้าฟังบรรยายจำนวน 133 คน</li> <li>2) ผลการศึกษาความไว้วางใจของสมาชิก กบข. ประจำปี 2565 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ มีผู้เข้าฟังบรรยายจำนวน 104 คน</li> <li>3) GPF Investment Performance เมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2566 มีผู้เข้าฟังบรรยายจำนวน 157 คน</li> <li>4) Provident Fund Update 1/2566 เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2566 มีผู้เข้าฟังบรรยายจำนวน 100 คน</li> <li>5) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับพนักงานภาครัฐ เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2566 มีผู้เข้าฟังบรรยายจำนวน 151 คน</li> <li>6) Leader in ESG Investment เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2566 มีผู้เข้าฟังบรรยายจำนวน 160 คน</li> <li>7) อาชญากรรมทางเทคโนโลยี เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2566 มีผู้เข้าฟังบรรยายจำนวน 141 คน</li> </ol>
3 ฝึกอบรมภายนอก	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในประเทศ จำนวน 60 รายการ</li> <li>2) ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมต่างประเทศ จำนวน 15 รายการ</li> </ol>
4 ปฐมนิเทศพนักงานใหม่	จัดกิจกรรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่ จำนวน 23 คน

**จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานเฉลี่ย (1 ม.ค. – 31 ธ.ค. 66) 34 ชั่วโมง / คน**

ฝึกอบรมภายใน / บรรยายพิเศษ / Knowledge Sharing เฉลี่ย 22 ชั่วโมง / คน

ฝึกอบรมภายนอก (ในประเทศ / ต่างประเทศ) เฉลี่ย 12 ชั่วโมง / คน

## บรรจุแต่งตั้งพนักงานใหม่

19 อัตรา

### แยกตามตำแหน่ง

ผู้ช่วยเลขาธิการ	1 อัตรา
ผู้อำนวยการและผู้บริหารฝ่าย	2 อัตรา
ผู้อำนวยการ	1 อัตรา
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	1 อัตรา
ผู้จัดการ	2 อัตรา
ผู้ช่วยผู้จัดการ	4 อัตรา
เจ้าหน้าที่อาวุโส	3 อัตรา
เจ้าหน้าที่	5 อัตรา

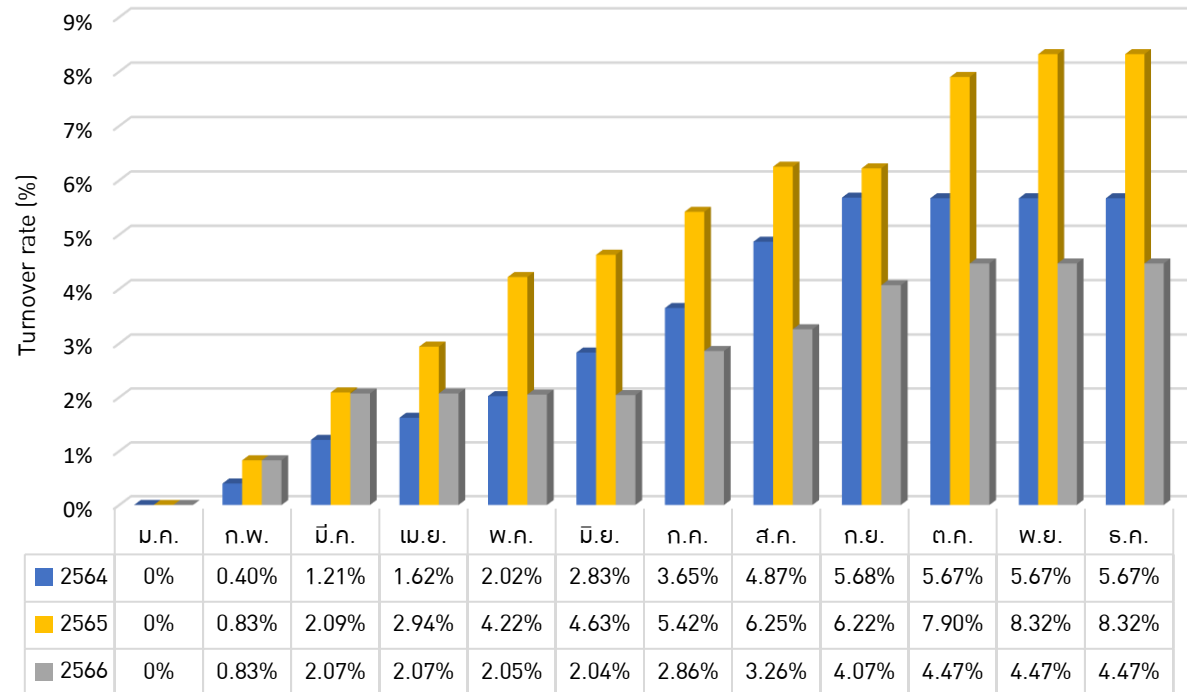
### แยกตามหน่วยงาน

กลุ่มงานกลยุทธ์ลงทุนและบริหารผู้จัดการกองทุน	5 อัตรา
กลุ่มงานลงทุนและค่าตราสาร	1 อัตรา
กลุ่มงานสมาชิกสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร	1 อัตรา
กลุ่มงานบริหารความเสี่ยง	- อัตรา
กลุ่มงานยุทธศาสตร์องค์กรและการวิจัย	2 อัตรา
กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ	- อัตรา
กลุ่มงานบริหาร	8 อัตรา
หน่วยงานขึ้นตรงเลขาธิการ	2 อัตรา

## อัตราการลาออก (Turnover) ปี 2566

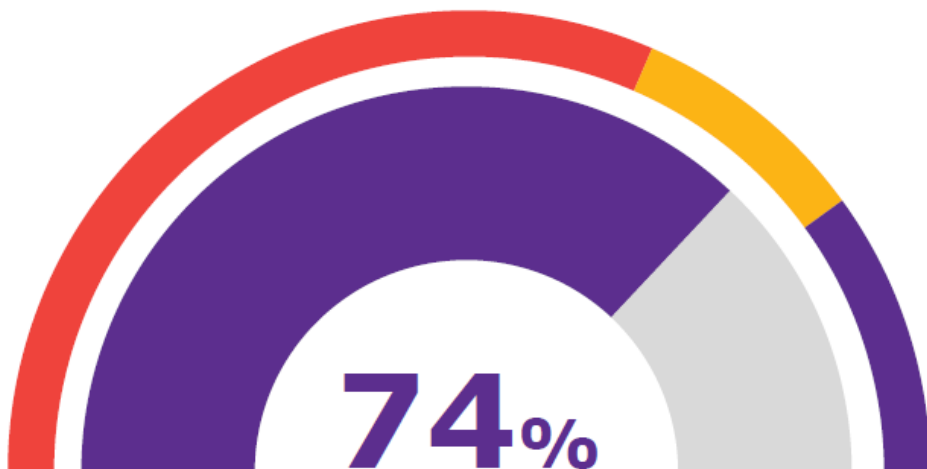
4.47 %

### อัตราการลาออก (Turnover Rate) ปี 2564 - 2566



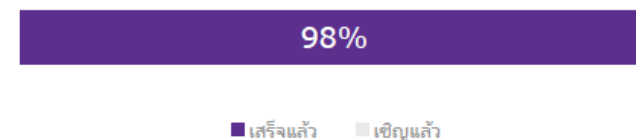
## กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (GPF)

### Overall Engagement Score



↑	10 คะแนน	64%
2022		
↓	12 คะแนน	86%
Thailand - Best Employer		
↑	4 คะแนน	70%
Thailand - Market Average		
↑	5 คะแนน	69%
Thailand - Diversified Financial Services		

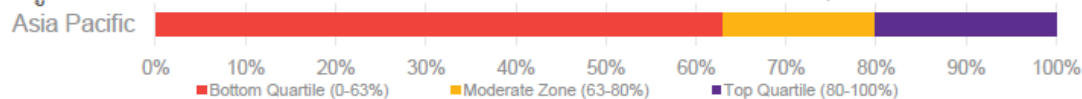
### จำนวนผู้ทำแบบสำรวจ



### จำนวนผู้เข้าร่วม

เสร็จแล้ว	242
เชิญแล้ว	246

### ข้อมูลเทียบเคียงภายนอก



### หัวข้อหลักในการพัฒนา

